

# **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TRAKINDO UTAMA**

*Oleh:*

**Indra Andriade, L.C.A. Robin Jonathan<sup>2</sup>, Eka Yudhyani<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

E-mail: [indra.andriade@yahoo.com](mailto:indra.andriade@yahoo.com)

## **ABSTRAC**

*PT. Trakindo Utama is a company engaged in the procurement and leasing of heavy equipment. The company has been operating in Indonesia since the 1960s. The company has a large enough personnel. Every employee of PT. Trakindo Utama obliged to follow the Program of Education and Training to improve the quality of work. However, the growing number of similar companies entering into potential areas pemasaran PT. Trakindo Utama impact on the decline in sales. The decline in sales led to the loss of some of the facilities enjoyed by employees during this time, and of course psychologically will affect employee motivation and job satisfaction.*

*The purpose of this research is: 1) Determine the influence of motivation and job satisfaction on the performance of employees of PT. Trakindo Utama. 2) Determine the influence of motivation on employee performance of PT. Trakindo Utama. 3) Determine the influence of job satisfaction on the performance of employees of PT. Trakindo Utama.*

*The research was conducted at PT. Trakindo Utama located at Cipto Mangunkusumo street Samarinda .. The focus of research on motivation and job satisfaction on employee performance within a certain time period. Interviews with respondents conducted in April 2014. Selected samples of 85 respondents. Measurement data using primary data in the form of the result of filling the questionnaire by respondents. All the answers of the questionnaire qualitative converted into quantitative data to weigh the value of all answers using a Likert scale 1-5, with the assumption answer: Strongly disagree (1), Disagree (2), Neutral (3), Agree (4) and strongly agree (5). The collected data will be analyzed using Statistical Parametric test equipment by using multiple regression, in this case will be assisted by using SPSS version 20.00. (Statistical Program for Social Science). Results of the study are: 1) Motivation and job satisfaction have a significant effect terhadap performance of employees of PT. Trakindo Utama. 2) Motivation does not significantly affect the performance of employees of PT. Trakindo Utama. 3) Job satisfaction significantly affect the performance of employees of PT. Trakindo Utama.*

**Key words: Motivation, Satisfaction, Performance.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Motivasi dapat dikatakan sebagai motor penggerak semangat kerja. Artinya bahwa ketika seseorang memiliki motivasi untuk meraih sesuatu, maka ia akan bersemangat untuk berupaya mencapainya. Apa yang didapat akan memberikan kepuasan bagi pegawai tersebut. Demikian juga, yang terjadi ketika seseorang pegawai mendapatkan kepuasan atas hasil karyanya, maka ia akan termotivasi untuk terus berkarya dan berinovasi. Motivasi dan semangat kerja akan menurun apabila seseorang tidak merasa dihargai ataupun diperhitungkan keberadaannya. Akibat dari turunnya motivasi maka kinerjanya pun menurun. Penurunan kinerja seseorang apabila tidak segera diketahui sebab

musababnya akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi.

Menurut konsep sistem organisasi yang ideal, aktivitas atau pekerjaan suatu organisasi merupakan suatu kolektivitas sehingga dalam setiap penyelesaian rangkaian pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk bekerja sama, saling terkait dan tidak akan melepaskan diri dengan pegawai lain dalam organisasi itu. Dalam sebuah organisasi, yang menjadi perhatian utama adalah bagaimana menciptakan keharmonisan dan keserasian dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas kerja tersebut. Keharmonisan dan keserasian tersebut dapat tercipta jika sistem kerja dibuat rukun dan kompak sehingga tercipta iklim yang kondusif. Hal ini akan membuat para pegawai termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan

organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisien dan efektivitas yang tinggi.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawai semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi yang tinggi pula. Pegawai yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi.

Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Oleh karena itu, melekat di dalam definisi motivasi adalah bahwa kebutuhan individu itu sesuai dan konsisten dengan tujuan dan sasaran organisasi. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya produktivitas dan motivasi pegawai yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu menarik untuk didiskusikan pada kondisi dan tempat yang berbeda.

PT. Trakindo Utama adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan dan penyewaan alat berat. Perusahaan ini telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1980 an. Perusahaan ini memiliki pegawai yang cukup besar. Setiap Pegawai PT. Trakindo Utama wajib mengikuti Program Pendidikan dan Pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Namun, Semakin banyaknya perusahaan-perusahaan sejenis yang masuk ke wilayah-wilayah potensial pemasaran PT. Trakindo Utama berdampak pada penurunan penjualan. Penurunan penjualan menyebabkan hilangnya beberapa fasilitas yang dinikmati pegawai selama ini,

dan tentu saja secara psikologis akan berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Pengurangan fasilitas menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja pegawai, dan hal ini mengkhawatirkan akan berdampak pada penurunan kinerja.

## **2. DASAR TEORI**

### **2.1. Motivasi**

Effendi (2002: 34) mengatakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

Timbulnya motivasi dari dalam diri seseorang sangat tergantung pada atasannya. Dimana pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting didalam memberikan dorongan kepada bawahan agar mau bekerja dengan semangat yang tinggi. Motivasi juga merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan.

Menurut Sarwoto (2001: 135) di antara fungsi-fungsi yang terdapat dalam manajemen maka fungsi dan kegiatan motivasi adalah fungsi dan kegiatan yang tergolong paling erat hubungannya dengan unsur manusia, bahkan tidak salah bila dikatakan bahwa motivasi adalah masalah manusia didalam manajemen (*managerial Human Problem*).

Widjaja (2000 : 56) mengatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan yang berdasar dan kebutuhan psikologis maka motivasinya adalah:

- 1) Penerimaan gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- 2) Pemberian gaji berupa honorium bagi petugas-petugas tertentu yang melakukan tugas tambahan diluar jam kerja.

Bertitik tolak dari pendapat tersebut di atas bahwa Motivasi para pegawai dalam bekerja adalah tercapainya tujuan dan kebutuhan-kebutuhan yang mendasar. Selain itu, Motivasi adalah perangsang yang harus disesuaikan dengan kebutuhan. Pada pokoknya motivasi sebagai perangsang dibagi dalam dua jenis.

Menurut pendapat Gilmer (1966) dalam As'ad (2005 : 114) mengatakan bahwa terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, antara lain:

- 1) Manajemen Kerja atau kepemimpinan. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman;
- 2) komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau

prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

Hubungan antara perilaku dan motivasi dapat dinyatakan di sini bahwa perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain bahwa perilaku pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan spesifik tersebut tidak selalu diketahui secara sadar oleh individu yang bersangkutan.

Lebih lanjut Winardi (2004: 372) mentakan bahwa manusia bukan saja menunjukkan perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga ada perbedaan dalam keinginan untuk melakukan sesuatu atau motivasi. Motivasi orang-orang bergantung pada kekuatan motif-motif mereka. Kadang motif dinyatakan sebagai:

- 1) Kebutuhan (Need)
- 2) Keinginan (wants)
- 3) Dorongan (drives); atau
- 4) Impuls-impuls di dalam individu yang bersangkutan.

Motif yang palingkuat menimbulkan perilaku yang atau diarahkan ke arah tujuan atau aktifitas tujuan. Disebabkan oleh karena tidak semua tujuan dapat dicapai, maka para individu tidak selalu mencapai aktivitas tujuan, terlepas dari kekuatan motif yang ada.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

Hadi (2000: 50) memberikan batasan bahwa semangat kerja pegawai atau morale adalah menyangkut masalah kejiwaan yang sangat erat sekali hubungannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja, kegairahan kerja, dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Menurut Robbins (2000: 170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2000), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2000: 181-182):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Gaji atau upah yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan sekerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

## **2.3. Kinerja**

Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila pegawai yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana pegawai yang produktif atau mana pegawai yang tidak produktif. Perusahaan yang sangat berorientasi pada profit, banyak yang memandang bahwa pegawai adalah mesin pencetak uang sehingga perusahaan lupa untuk memberikan *maintenance* dengan baik. Padahal pegawai itu sendiri adalah sebuah investasi yang perlu untuk selalu dipelihara agar dapat berproduksi dengan semaksimal mungkin.

Bernaders dan Russel (2003: 379) menyatakan kinerja sebagai “*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*”. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Hasibuan (2000: 75) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan inerja perusahaan akan baik pula.

Kinerja pegawai juga dapat dilihat dari usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian pengukuran kinerja pegawai disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

Pegawai yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas pegawai yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri maupun lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan kerjanya, imajinatif, dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan pegawai seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset bagi organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian produktivitas organisasi.

Menurut Supardi dan Anwar (2004: 71), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Lebih lanjut Bacal (2002: 3), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seorang pegawai dengan penyelia langsungnya.

Pengukuran kinerja pegawai adalah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Dalam melakukan evaluasi atau penilaian kinerja pegawai banyak hal yang harus diperhatikan, yaitu apa tujuan penilaian yang akan dilakukan, kriteria apa yang sesuai dan valid untuk mengukur kinerja tersebut, siapa yang melakukan penilaian, dan bagaimana penilaian itu dilakukan.

Menurut Suprihanto (2000: 57), tujuan penilaian kinerja antara lain sebagai tolok ukur untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan pegawai, sehingga dapat menunjang pengembangan karir atau memacu motivasi kerja.

Menurut Desler (2000 : 36) Ada beberapa metode dalam menilai kinerja pegawai namun tidak ada teknik yang sempurna, masing-masing mempunyai kelebihan dan kelemahan. Menurut Handoko, metode penilaian tradisional (berorientasi masa lalu) bertujuan untuk mendapatkan obyektifitas penilaian yang lebih besar. Contohnya adalah *rating scale*, *check list*, metode peristiwa kritis, *field review method*, *test* dan observasi prestasi kerja serta metode penilaian kinerja kelompok.. Penilaian yang berorientasi masa depan memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian profesi pegawai atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang. Contohnya adalah metode penilaian diri sendiri, penilaian psikologis, dan pendekatan manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective / MBO*)

### 3. ANALISIS & PEMBAHASAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja di PT. Trakindo Utama-Samarinda. Berdasarkan data kepegawaian, hingga akhir 2013 di perusahaan ini terdapat pegawai sebanyak 283 orang. Dari jumlah tersebut diambil sampel secara acak sebanyak 30% sehingga diperoleh 85 responden

#### 3.2 Jangkauan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Trakindo Utama yang berada di Jalan Cipto Mangunkusumo Samarinda. Fokus penelitian pada motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Wawancara terhadap responden dilakukan pada bulan April 2014

#### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan cara: Penelitian kepustakaan (*library research*) dan Penelitian lapangan (*field work research*).

#### 3.4 Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pengukuran data menggunakan data primer yang berupa hasil pengisian kuisioner oleh responden. Semua jawaban dari kuisioner yang bersifat kualitatif diubah menjadi data kuantitatif dengan - 4 - ember bobot nilai pada semua jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 – 5, dengan anggapan jawaban: Sangat tidak setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan sangat setuju (5).

Data yang terkumpul akan dianalisa dengan menggunakan alat uji Statistik Parametrik yaitu dengan menggunakan Regresi Berganda dan Korelasi Linier Berganda. Proses pengolahan data akan dibantu dengan menggunakan Program SPSS versi 20.00. (*Statistical Program for Social Science*). Pengujian hipotesis secara simultan peneliti menggunakan Uji-F, sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial menggunakan Uji-t. Pengujian secara serentak dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh semua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Bila dituliskan secara matematis akan berupa persamaan fungsi  $f(X_1, X_2, X_3) = Y$ .

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Trakindo Utama.

$H_a :$  minimal satu parameter estimator  $\neq 0$ , artinya terdapat terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Trakindo Utama.

Dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, maka kaidah keputusannya:

Tolak  $H_0$ , jika  $F_{hitung} \geq F_{Tabel (k,n-k, \alpha)}$

Terima  $H_0$ , jika  $F_{hitung} < F_{Tabel (k,n-k, \alpha)}$  (Sugiyono, 2007: 274)

Pengujian secara individu dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Selain itu melalui Uji-t akan diketahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan  $b_1$  terhadap Kinerja Pegawai PT. Trakindo Utama.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan  $b_1$  terhadap Kinerja Pegawai PT. Trakindo Utama.

Dengan tingkat beda signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, maka kaidah keputusannya:

Tolak  $H_0$ , jika  $t_{hitung} \geq t_{Tabel (n-k-1, \alpha/2)}$

Terima  $H_0$ , jika  $t_{hitung} < t_{Tabel (n-k-1, \alpha/2)}$  (Sugiyono, 2007: 268)

### 4. HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Analisis Deskriptif

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 diperoleh rata-rata jawaban responden untuk - 5 -variable Motivasi (X1) 3,27 dan Deviasi Standar 0,30. Jawaban responden untuk - 5 -variable Kepuasan Kerja (X2) 3,45 dan Deviasi Standar 0,34. Jawaban responden untuk - 5 -variable Kinerja (Y) 3,34 dan Deviasi Standar 0,38.

#### 4.2 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Otokorelasi

Apabila  $n = 85$  pada  $\alpha = 5\%$  dan  $k = 2$  ditemukan  $d_L = 1,60$  dan  $d_U = 1,70$ . Berdasarkan hasil pengujian Otokorelasi menggunakan Durbin-Watson diperoleh  $\rho = 2,042$  atau  $DW > d_U$  dan  $DW < 4 - d_U$ , yang berarti tidak ada korelasi positif maupun - 5 -variable atau tidak terjadi otokorelasi.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Ketidaksamaan data dan bervariasinya data yang diteliti merupakan gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uji glejser.

##### c. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis diperoleh nilai *tolerance value* masing-masing - 5 -variable independen berada di atas 0,1 dan *variance inflation value* atau nilai VIF masing-masing - 5 -variable independen berada di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.3 Analisis Korelasi

Hasil analisis diperoleh Korelasi Berganda ( $R$ ) = 0,404. Artinya hubungan antara - 5 -actor- 5 -e bebas (X) dan - 5 -actor- 5 -e terikat (Y) bersifat lemah (Lampiran 2). Determinasi ( $R^2_{adj}$ ) sebesar 14,30%. Artinya bahwa Motivasi dan kepuasan Kerja mampu melakukan perubahan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 14,30%, sedangkan sebesar 85,70% dipengaruhi oleh - 5 -actor- 5 -e di luar dari penelitian ini.

Korelasi secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hubungan antara Motivasi (X1) dengan Kepuasan Kerja (X2) sebesar -0,034; artinya terdapat hubungan yang tidak signifikan dan - 5 -actor- 5 -e pada taraf 5% antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja; dengan asumsi hubungan dengan - 5 -actor lainnya konstan (sig. 0,378).
- Hubungan antara Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,111; artinya terdapat hubungan yang tidak signifikan dan positif pada taraf 5% antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai; dengan asumsi hubungan dengan - 5 -actor lainnya konstan (sig. 0,157).
- Hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,392; artinya terdapat

hubungan yang signifikan dan positif pada taraf 5% antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai; dengan asumsi hubungan dengan - 5 -actor lainnya konstan (sig. 0,000).

#### 4.4 Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan SPSS ver. 20.00 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $\hat{y} = 1,960 + 0,084X_1 + 0,300X_2$ . Besar masing-masing koefisien regresi yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Pada setiap kenaikan Motivasi akan diikuti pula dengan kenaikan Kinerja Kerja sebesar 0,084. Demikian pula belaku sebaliknya pada setiap penurunan motivasi akan menurunkan kinerja kerja sebesar 0,084; dengan asumsi *ceteris paribus*.
- Pada setiap Kepuasan Kerja akan diikuti pula dengan kenaikan Kinerja Kerja sebesar 0,300. Demikian pula belaku sebaliknya pada setiap penurunan Kepuasan kerja akan menurunkan kinerja kerja sebesar 0,300; dengan asumsi *ceteris paribus*.
- Apabila faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja dianggap konstan, maka faktor lainnya akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Kerja sebesar 1,960.

#### 4.5 Pembahasan

Dari hasil analisis yang telah disajikan sebelumnya - 5 -raini bahwa setiap pegawai memiliki motivasi yang - 5 -raini dari dalam dirinya dan dukungan lingkungan kerja untuk menghasilkan sebuah kinerja kerja yang baik. Motivasi saja tidaklah cukup karena untuk mencapai kinerja yang maksimal juga dibutuhkan adanya kepuasan kerja atas apa yang ia kerjakan atau telah lakukan. Gabungan antara - 5 -raini motivasi dan kepuasan kerja akan - 5 -raini kontribusi terhadap kinerja kerja sebesar 14,30% sementara - 5 -raini lainnya (seperti: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, manajemen, komunikasi dan sebagainya) justru memiliki pengaruh sebesar 85,70%.

Bila diurutkan berdasarkan beberapa - 5 -rainin yang menjadi motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka adalah penghargaan, keterlibatan, tanggung jawab, dan kesempatan. Setiap pegawai membutuhkan penghargaan yang layak terhadap target capaian yang ia lakukan. Misalnya: ketika harus menyelesaikan perakitan unit Bulldozer yang seharusnya ditargetkan selesai dalam 14 hari, melalui kerjasama tim yang tangguh 14 hari tersebut dapat dicapai atau bahkan sebelum 14 hari. Keterlibatan merupakan hal yang juga dibutuhkan seseorang pegawai dalam menumbuhkan motivasinya. Keterlibatan yang dimaksud adalah pada setiap kegiatan perusahaan yang melibatkan tim diisi oleh orang-orang yang mampu membangun

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa - 6 - kepuasan kerja yang paling besar adalah hubungan antar pegawai, sedangkan - 6 - raining- 6 - yang paling kecil adalah dukungan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antar pegawai berlangsung sangat baik, di mana antara satu dengan lainnya mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Namjun, demikian masih menghadapi masalah dalam kaitannya dengan dukungan rekan kerja. Di sini peran pimpinan dalam menyatukan visi hingga ke bawah sangat penting. Artinya, bahwa di dalam lingkungan kerja pimpinan perlu selalu mengingatkan bagaimana membangun sebuah timwork yang tangguh. Kepuasan kerja di sini memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja kerja, artinya bahwa ketika pegawai merasa puas terhadap apa yang dilakukan maka akan menjadikan kinerjanya meningkat, sebaliknya apabila seseorang pegawai tidak merasa puas maka akan menyebabkan kinerja menjadi menurun. Untuk itu diperlukan kemampuan pimpinan dalam melihat perubahan-perubahan sikap yang terjadi pada pegawai.

Dari jawaban responden mengenai kinerja, bila diurutkan akan - 6 -rainsi bahwa kebanyaka dari pegawai memiliki kinerja kerja yang cukup baik dalam hal kecakapan, manajemen waktu, kesungguhan dan pengalaman, Kecakapan pegawai PT. Trakindo Utama tidak diragukan lagi karena mereka direkrut dari proses yang cukup selektif, dan bila telah diterima bekerja setiap pegawai akan disertakan di dalam - 6 -raining-training khusus. Setelah lulus training barumah mereka ini ditempatkan di Departemen-departemen sesuai dengan kecakapan yang dimiliki. Faktor pengalaman hanya melengkapi dari mereka yang telah memiliki

kecakapan teknis dalam bidang-bidang tertentu. Namun, demikian pada prinsipnya setiap pegawai yang ada di lingkungan PT. Trakindo Utama senantiasa didorong untuk meningkatkan kemampuan baik berupa penugasan dalam rangka training, studi banding maupun penempatan di unit-unit khusus. Manajemen yang diterapkan PT. Trakindo Utama mampu memotivasi setiap pegawai untuk bekerja secara cermat, bersemangat dan inovatif.

## 5. KESIMPULAN

## 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hal-hal yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Trakindo Utama.
2. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Trakindo Utama.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Trakindo Utama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, Robert., 2002. *Performance Management*. Alih Bahasa: Surya Dharma. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dessler, Gary., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Prenhalindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Harrison, J. Klane and Russell Hubbard, 2000, *“Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employee of USA”*
- Hasibuan, Malayu SP., 2000. *Organisasi dan Motivasi DasarPeningkatan Produktifitas*. Bandung : Bina Aksara.
- Mas’ud, Fuad., 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Siagian,Sondang P., 2000. *Fungsifungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono., 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Supardi dan Anwar., 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. YUII Press, Yogyakarta.
- Supranto, J., 1997,. *Statistik* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.